

# 多様な働き方を支える取組



上司から、フォローや適切なアドバイスもいただきながら、スピーディな職務遂行を心掛けています。



## 万葉文化館 企画普及課 制度を利用し、仕事も子育ても充実

私の勤務する万葉文化館は、「万葉集」を中心とする古代文化に関する総合文化拠点です。広報やイベント等を通して、研究員、学芸員とともに、万葉文化の魅力を発信する業務を行っています。子どもがまだ小さく、保育園に送迎するため、部分休業を利用しながら仕事をしています。[制度はあるけれど取りにくい]という話を聞かされましたが、奈良県は本気でサポートしてくれますし、育児休業からの復帰も叶う環境ですので、子育てと仕事との両立が可能です。もちろん、自分のキャリアを磨く点でも充実した職場です。私にとって、仕事は人生の一部であり、奈良県という職場は新たな出会いの場。学びや楽しみにあふれた大切な場所です。ここで得たものを仕事に生かし、県民のみならずまへのサポートにつなげたいと思います。

### 出産・育児に関する休暇等

● <b>出産休暇</b> 産前と産後の各8週間の期間中に取得	● <b>育児休業</b> 3歳未満の子を養育するために取得	● <b>配偶者の出産に伴う休暇</b> 出産時の付添い、入院中の世話、出生の届け出等のために3日の範囲内で取得	● <b>子どもの看護休暇</b> 小学校6年生までの子の看護のため、年5日上限に取得
● <b>育児時間休暇</b> 1歳3か月未満の子の育児のため、1日60分を上限に取得	● <b>部分休業</b> 小学校3年生まで、1週あたり18時間45分を上限に取得	● <b>男性の育児参加のための休暇</b> 小学校就学前の子の育児のため、妻の産前と産後の各8週間の期間中に5日の範囲内で取得	● <b>遅出勤務</b> 子どもの保育所等への送り届け等で、正規の始業時間までに出勤が困難な職員は、勤務時間を15分または30分遅らせることができる。

### 男性育児休業 取得者の声

第二子が生後4か月のときから、半年間取得しました。職場に迷惑をかけないか不安でしたが、上司や同僚の後押しのおかげで、子どもの成長を間近に感じる貴重な経験ができました。育休を取得して本当に良かったです。

### フレックスタイム制

始業・終業の時間をフレキシブルタイムの中で設定。総勤務時間が週平均38時間45分となるよう設定し、その中で勤務時間を割り振ることにより、育児や介護、地域活動、趣味等と業務の両立を図ることができます。

### テレワーク

ICTを利用し、場所や時間にとらわれず自分らしく働くスタイル

- **サテライトオフィス** (職場以外のスペースを活用して働く!)
  - ◆ サテライトオフィス勤務により通勤時間を短縮
  - ◆ 出張予定日に、サテライトオフィスに出勤することで出張先への移動時間を短縮
- **モバイルワーク** (持ち運びできる端末を活用して働く!)
  - ◆ 出張先や移動中に、職場と情報共有や資料確認・作成
  - ◆ 会議や研修に参加し、その場で議事録を作成
  - ◆ 研修等で職場を離れる際もメールをチェック

県内に2か所

# 充実の研修制度!

## 新規採用職員研修(前期9日間・後期4日間)

職務遂行・職務適応に必要な基礎的知識の習得及びコミュニケーション力の向上を図るため、新規採用職員に対して研修を実施します。

- **研修内容**  
県の主要施策等の基本研修、法律基礎知識、会計・契約事務研修、接遇研修、宿泊研修、政策形成研修



## 能力開発研修

業務上の課題解決、県民サービスの向上に向けて、能力開発に主体的に取り組むための研修制度(20講座以上)があります。

- **研修科目例**  
知識技能研修  
自治体法務、企業会計、経営分析、Office系ソフト応用  
業務遂行能力研修  
業務改善力向上、プレゼンテーション、ワンペーパー資料作成  
折衝・調整力研修  
ビジネス交渉術、プラス思考研修、現場で生かすクレーム対応

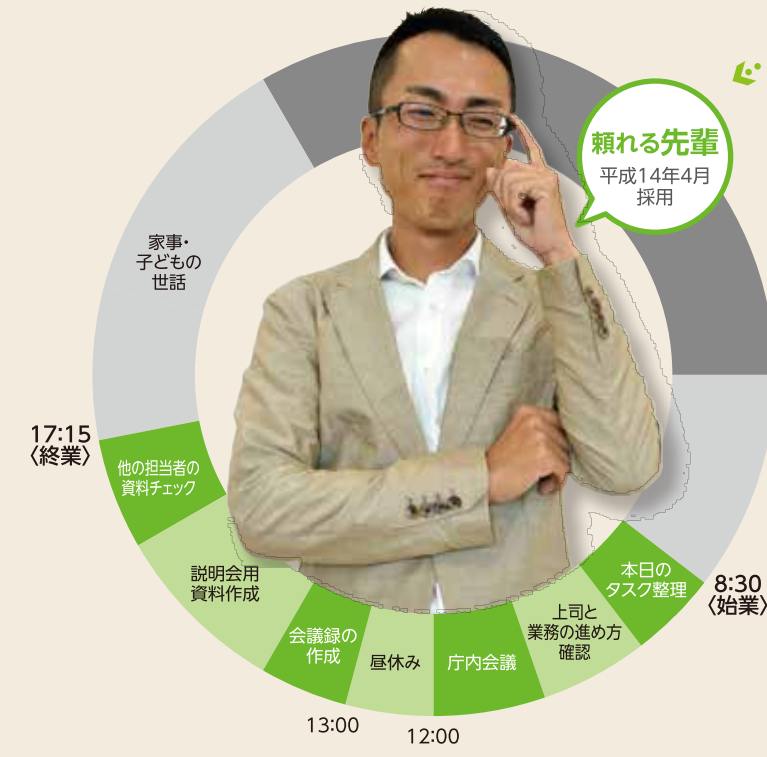
## 新規採用職員指導担当者制度(OJT研修)

新規採用職員に対して、身近な存在である先輩職員が、業務内容や社会人としてのマナー、仕事に対する姿勢などについて助言・指導する制度があります。

その他、

- ・採用2年目職員福祉体験研修
- ・採用3年目職員研修
- ・中堅職員研修
- ・e-ラーニング
- ・民間派遣研修

など多様な研修があります。

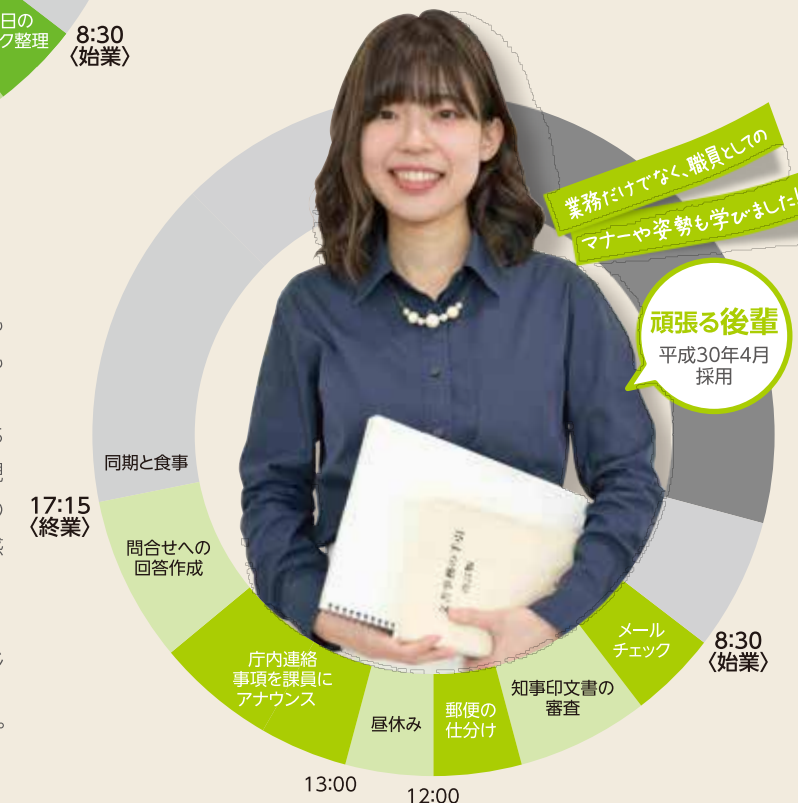


総務部 法務文書課

つねに、県民の存在を意識しながら  
県民のみならずまへの説明責任を果たすためには欠かせない文書管理事務や、県政の重要な事柄が審議・決定される議会に関する事務に携わっています。

## 指導する側も、受ける側も成長できるOJT!

- **指導担当制度の良かった点を教えてください。**  
**先輩:**初めはわからないことだらけですが、些細なことでもすぐ質問でき、頼れる存在が身近にいることは、とても安心感があります。  
**先輩:**メモを取りながら聞く姿勢に、やる気を感じられ、こちらら丁寧な指導しようという気持ちになりました。新規採用職員は、仕事に真摯に取り組むその姿勢で、他の職員のモチベーションを上げる存在でもあると実感しました。  
**成長した!と感じるのはどのような点ですか。**  
**先輩:**社会人としてのコミュニケーション力が付いたと感じています。  
**先輩:**質問にしっかりと答えられるよう、自分もスキルアップを目指し、積極的に取り組もうと思いました。



業務だけでなく、職員としてのマナーや姿勢も学びました!

頑張る後輩 平成30年4月採用